

L'évolution de l'écart salarial lié à la maternité au Canada, sa distribution géographique et son lien avec les politiques familiales

Marie Connolly, Marie Mélanie Fontaine
et Catherine Haeck



Groupe de recherche sur le
CAPITAL HUMAIN
ESG UQÀM

Où en sommes-nous en matière d'égalité sur le marché du travail ?

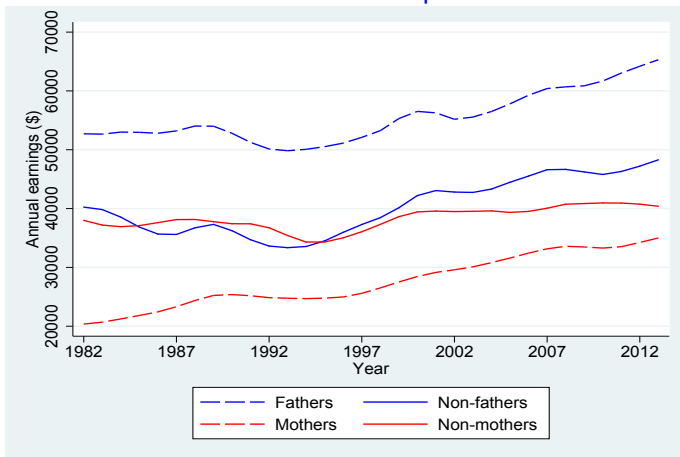
Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR)
8 mars 2019

Motivation

- Convergence des différences salariales liées au genre à travers le temps (*Goldin (2016); Blau et Kahn (2017)*)
- Expliquée par des changements démographiques importants
 - ▶ Augmentation du taux de participation des femmes sur le marché du travail
 - ▶ Progrès des femmes en matière d'éducation
 - ▶ Déclin du taux de fécondité
 - ▶ Changements législatifs et politiques
- Convergence stagnante depuis les années 1990 (*Blau et Khan (2017)*)
- Hypothèse de la persistance de ces écarts : **la parentalité** (*Waldfogel (1998); Weeden et al. (2018)*)

Lien entre parentalité et inégalité salariale homme-femme

Évolution des revenus par année



Sources : ELIA et Fichiers T1 (1982-2013), calculs de l'auteure

Note : les revenus sont en dollars constants de 2016 et pondérés avec les poids d'échantillonnage fournis par Statistique Canada

Définition du concept

- L'écart salarial lié aux enfants ("Family Gap" ou "Motherhood Penalty")
 - ▶ Mesure les écarts de salaire qui existent entre les parents et non-parents et qui ne sont pas expliqués par des différences de capital humain
- Les mères ont des revenus plus faibles que les femmes sans enfant (Waldfogel (1998))
- Les pères ont des revenus plus élevés que les hommes sans enfant : bonus à la paternité ("Fatherhood premium") (Phipps et al. (2001))

Le Family Gap à travers le monde

- **États-Unis** : Pénalités de 7.5% pour les mères de plus de 2 enfants, ces pénalités ont diminué à travers le temps (Pal and Waldfogel (2014))
- **France** : Pénalité de 4.4% et 10.1% pour les mères de 2 et 3 enfants et plus respectivement, dans le secteur privé. Pas de différences significatives dans le public (Duvivier et al. (2014))
- **Danemark** : Pas de pénalité statistiquement significative (Gupta et al. (2002))
- **Canada** :
 - ▶ Pénalité de 12.5 % et pas de pénalités significatives pour les mères qui sont retournées au même emploi (Phipps et al. (2001))
 - ▶ Analyse longitudinale : Pénalités de 40% l'année de la naissance de l'enfant, qui sont totalement résorbées après 7 ans (Zhang (2010))

Les facteurs économiques et sociaux

- Dépréciation du capital humain (*Phipps et al., 2001*)
- Choix de carrière différent(*Budig, 2014*)
- Responsabilités familiales (*Phipps et al., 2001*)
- Discrimination des employeurs (*Correll et al., 2007*)
- Hétérogénéité inobservée (*Waldfogel, 1998*)

Base de données

- Étude Longitudinale et Internationale des Adultes (ELIA)
 - ▶ Vague 1 (2012), Vague 2 (2014), Vague 3 (2016)
- Échantillon : membres permanents (leurs futurs enfants et les nouveaux membres du ménage)
- Contenu de base : travail, éducation, santé et famille
- Composantes de données administratives historiques
 - ▶ Fichiers FFT1 : données sur les revenus personnels et familiaux, les transferts, les revenus avant et après impôts (1982-2015)
 - ▶ Fichiers T4 : données sur les gains et les employeurs (2000-2015)

Échantillon considéré

- Pères et mères
 - ▶ Ceux qui sont observés continuellement entre -5 et +10 ans relativement à la naissance de leur 1er enfant
 - ▶ 1re naissance ayant eu lieu entre 1987 et 2005
 - ▶ 1er enfant à l'âge de 20 - 40 ans
 - ▶ N= 3000 mères et pères répartis sur l'ensemble des provinces canadiennes

- Hommes et femmes sans enfant
 - ▶ Construction d'un échantillon de parents fictifs par méthode d'appariement
 - ▶ N= 1 700 femmes et hommes sans enfant

Méthodologie

Event study analysis (Kleven et. al. (2018)) :

$$1) Y_{it}^g = \sum_{\tau=-5}^{10} \beta_{\tau} \cdot I[\tau = t - YOB_i] + \sum_{\alpha} \beta_{\alpha} \cdot I[\alpha = Age_{it}] + \gamma_t + \alpha_i + \mu_{it} \quad (1)$$

Y_{it}^g : outcome of interest (in level) at time t for individual i of gender g

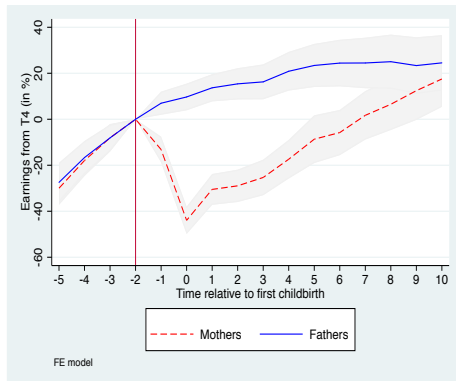
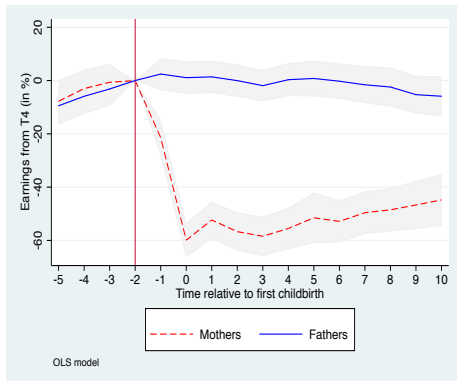
Omitted variable : $\tau = -2$

2) Conversion des coefficients estimés en pourcentage :

$$P_{\tau}^g = \hat{\beta}_{\tau}^g / E[\hat{Y}_{it}^g | t] \quad (2)$$

Modèle de base - pères et mères

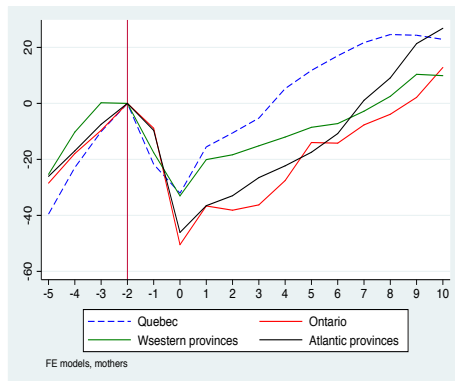
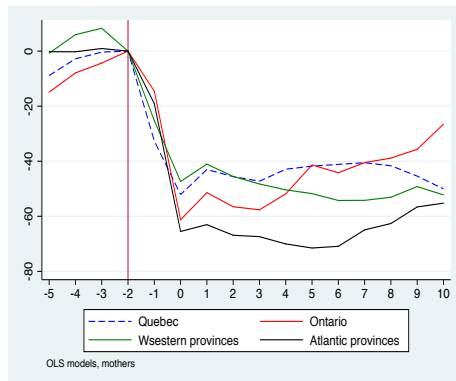
Modèles MCO et FE



Source : ELIA et Fichiers FFT1 (1982-2013), calculs de l'auteure

Par régions

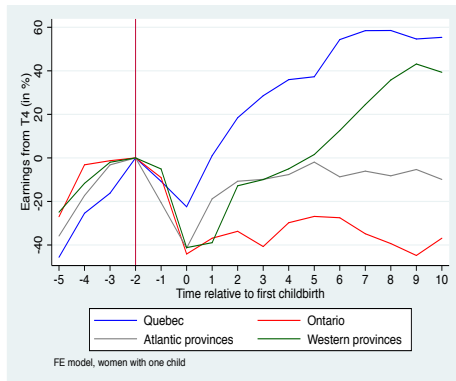
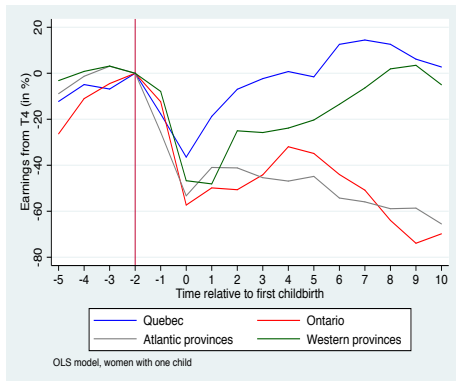
Modèles MCO et FE



Source : ELIA et Fichiers FFT1 (1982-2013), calculs de l'auteure

Par régions, mères avec un seul enfant

Modèles MCO et FE



Source : ELIA et Fichiers FFT1 (1982-2013), calculs de l'auteure

Les politiques familiales au Canada et au Québec

Canada :

- 1 2001 : Réforme du programme fédéral de congés parentaux

Québec :

- 1 1997 : Garderies subventionnées
- 2 2006 : Création du RQAP

Effet des réformes : méthodologie

Modèle de simple-différence :

$$1) Y_{it} = \sum_{\tau=-5}^{10} \beta_{\tau} \cdot I[\tau = t - YOB_i] + Post_{2001} +$$

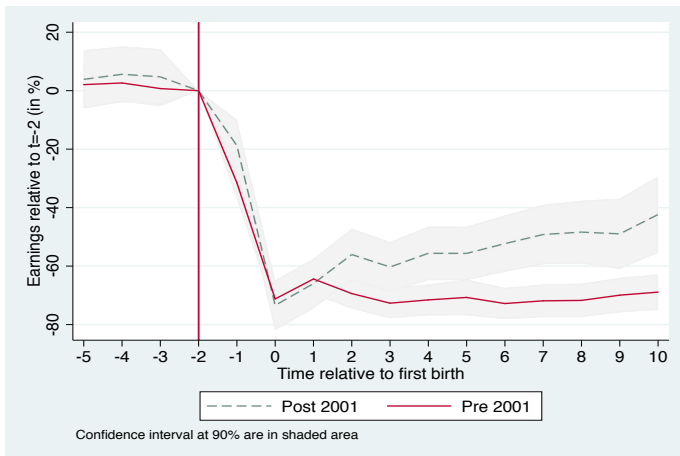
$$\sum_{j \neq -2} \beta_j \cdot I[j = t - YOB_i] * Post_{2001} + X_{it} + \mu_{it}$$

Modèle de différence-en-différences :

$$2) Y_{it} = \sum_{\tau=-5}^{10} \beta_{\tau} \cdot I[\tau = t - YOB_i] + Post_{2001} * Quebec +$$

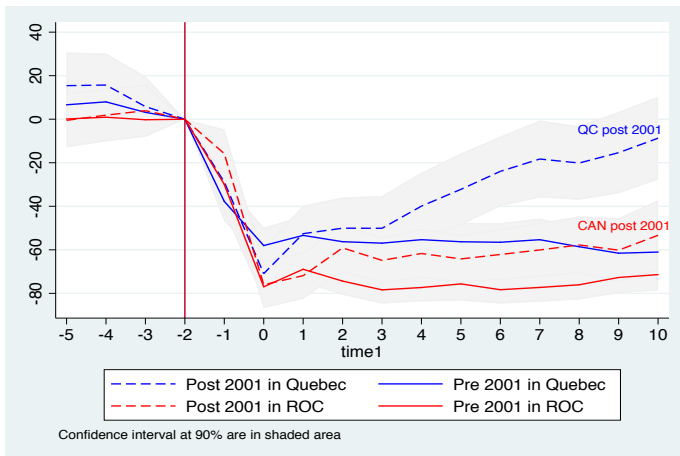
$$\sum_{j \neq -2} \beta_j \cdot I[j = t - YOB_i] * Post_{2001} * Quebec + X_{it} + \mu_{it}$$

Effet de la réforme de 2001 au Canada



Source : ELIA et Fichiers FFT1 (1982-2013), calculs de l'auteure

Effet des réformes combinées au Québec et dans le rdC



Source : ELIA et Fichiers FFT1 (1982-2013), calculs de l'auteure

Conclusion

- La maternité a un effet négatif sur le revenu des mères
- Les trajectoires de revenus des pères ne semblent pas être affectées par l'arrivée d'un enfant
- Nos résultats suggèrent des différences importantes entre le Québec et les autres provinces canadiennes
- Existe-t-il un lien entre les politiques familiales plus avantageuses au Québec ?
 - ▶ L'effet combiné des politiques québécoises permet aux femmes de plus facilement concilier travail et vie familiale

Merci !



Groupe de recherche sur le
CAPITAL HUMAIN
ESG UQÀM

Contact : mariemelanie.fontaine@gmail.com